



Concepto 019441 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000019441

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000019441

Fecha: 17/01/2022 07:02:36 p.m.

Bogotá D.C.,

REF.: ENTIDADES. Comité de convivencia laboral. Periodo y conformación. RADICADO: 20229000012262 del 7 de enero de 2022.

Acuso recibo de sus comunicaciones, mediante la cual realiza varios interrogantes relacionados con la conformación y período de los comités de convivencia laboral en las entidades públicas.

Al respecto, me permito dar respuesta a sus inquietudes de la siguiente manera:

1. ¿Vencidos los dos años para los cuales fueron elegidos los representantes del comité de convivencia laboral y no se ha hecho la elección del nuevo comité, éstos pueden seguir conociendo de los asuntos de acoso laboral por fuera del periodo de los dos años para el que fueron nombrados?

Para dar respuesta a su inquietud, es necesario indicar que, la Ley 1010 de 2006¹, dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa". (Subrayado fuera de texto original)

La Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 en su Artículo 14, contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Por su parte, la Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

"ARTÍCULO 3. Conformación. *Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012.* El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación assertiva, liderazgo y resolución de conflictos".

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

(...)

ARTÍCULO 5. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación."

De manera que, el Comité de Convivencia Laboral está previsto en el numeral 1.7 del Artículo 14 de la resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, como una medida preventiva de acoso Laboral, la cual ordena conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Según lo dispuesto en el Artículo 1º de la Resolución No. 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificatorio del Artículo 3º de la resolución No. 652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. (Resolución Reglamentaria No. 001 de 2021).

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Por consiguiente, el comité de convivencia laboral lo puede integrar cualquier persona que trabaje en la entidad sin importar su tipo de vinculación, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 1º de la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012.

Entretanto, el Artículo 5º de la misma Resolución 652 de 2012, dispone que el periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Así las cosas, y para dar respuesta a su consulta en concreto, la norma exhorta a las entidades públicas a que conformen su respectivo Comité de Convivencia Laboral, obligación que de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 1º de la Resolución 1356 de 2012 dispuesta por el Ministerio de Trabajo, el cual modificó el Artículo 3º de la Resolución 652 de 2012, este Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas tendrá que conformarse cada dos años, contados a partir de su elección, por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, los cuales deben contar competencias actitudinales y comportamentales.

Por lo tanto, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 11 y 13 de la Resolución 652 de 2012, se encuentra en cabeza de los empleadores o nominadores, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, de desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, función que se desarrollará a partir de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, y su incumplimiento dará lugar sanciones dispuestas en el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el Artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

En consecuencia, ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia tendrá que darse aplicación a lo dispuesto en el Artículo 3º de la Resolución 652 de 2012, en la cual dispone que los trabajadores deberán elegir a su representante ante el Comité de Convivencia Laboral a partir de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y por tal motivo los asuntos que puedan generarse por acoso laboral deberán ser atendidos de acuerdo con lo indicado en la norma y por instrucción de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, que deberán desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

2. ¿Quién es el responsable de hacer la convocatoria para la elección del nuevo Comité de Convivencia laboral?

Sobre el particular se reitera lo señalado en el presente concepto en el entendido que, de conformidad con la Resolución Reglamentaria No. 001 de 2021, el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

En conclusión, el responsable de la convocatoria del comité de convivencia será el empleador o nominado, a través de la dependencia

responsable de gestión humana, quién deberá establecer el procedimiento de elección de acuerdo con las políticas y lineamiento de la Entidad; y dando cumplimiento a lo establecido en las normas señaladas en el presente concepto.

3. ¿Vencido el periodo de los dos años y no hay nuevo comité se incurre en alguna omisión por parte del responsable de la convocatoria al no haber realizado la misma previendo el vencimiento del periodo?

En respuesta a esta inquietud, se reitera que, el Artículo 5º de la misma Resolución 652 de 2012, dispone que el periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Por lo que es un imperativo legal de obligatorio cumplimiento.

En ese sentido, y como quiera que, el empleador a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, tiene la obligación de desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral a partir de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, por lo que su incumplimiento dará lugar sanciones dispuestas en el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el Artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Adicionalmente, en el link <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa que ha emitido el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 23:59:00